

民事訴訟法改正と賃金差別訴訟における立証

－文書提出義務の一般義務化を中心として－

井 村 真 己

目 次

- 1 はじめに
- 2 文書提出命令
 - I 文書提出命令の意義
 - (a) 利益文書
 - (b) 法律関係文書
 - II 改正法の内容
 - III 利益文書・法律関係文書と改正法4号の関係
- 3 賃金差別訴訟における当事者の立証
 - I 概説
 - II 裁判所による労働者の立証責任の軽減
- 4 労働訴訟における文書提出命令の判例
 - I 旧法下の判例
 - II 改正法施行後の判例
 - III 検討
 - (a) 文書提出義務の一般化の効果
 - (b) 問題点
- 5 むすびにかえて

1 はじめに

労働関係において生じる紛争の多くは、使用者が労働者の有する権利を侵害したことを理由として労働者側が裁判所に訴を提起するものである。労働争訟は、近年の不景気を背景に増加傾向にある¹⁾。このような労働訴訟にあって、思想・信条ないしは性別に基づいて賃金の差別を行ったとして、現に受けている賃金とあるべき賃金との差額を請求するという賃金差別訴訟の提起は数としてはさほど多くないといわれている²⁾。その理由は、思想などを基礎とするをする賃金差別を立証するにあたって様々な困難が存在しているためである。その中で最大のものは、労働者側が立証を行うための証拠のほとんどが使用者の手にあることによるものである。この意味で、労働訴訟においても、公害訴訟、医療過誤訴訟などと同様に、いわゆる証拠の遍在が著しいものといえることができ、訴訟当事者の公平という観点から問題を生ぜしめているのである。

他方、平成8年に改正され、平成10年1月1日から施行されている民事訴訟法は、「社会経済の変化および発展等に伴う民事紛争の複雑化、多様化等の状況に鑑み、民事訴訟に関する手続を現在の社会の要請にかなった適切なものとするとともに、民事訴訟を国民に利用しやすく、分かりやすいものと

¹⁾ 最高裁がまとめたところによれば、平成10年度の地方裁判所関係における民事通常訴訟の新受件数は、1793件となっており、最近10年間では最高の数字となっている。さらにこれを当事者別にみると、労働者側が使用者側を訴えたものが1714件とそのうちの約95%を占めている。最高裁判所事務総局行政局「平成10年度労働関係民事・行政事件の概要」法曹時報51巻8号42頁。そして、かかる労働訴訟の多くを占めるのが賃金請求関係の訴訟であり、1230件と上記の新受件数の約69%を占めている。その他の請求類型をみると、地位確認請求が361件、配転、懲戒処分関係が54件、損害賠償請求が101件となっている。

²⁾ 特に思想・信条を理由とする差別は、それが多くの場合組合差別とも密接に結びついているために、労働者側が民事訴訟ではなく、むしろ組合間の差別による不当労働行為であるとして労働委員会に申立を行う傾向にあるといわれている。秋田成就「思想、信条を理由とする差別的取扱いと損害賠償」労判637号6頁(1993年)、西谷敏「思想を理由とする賃金差別の法理」労旬1348号6頁(1994年)などを参照。

し、もって適正かつ迅速な裁判の実現を図る」ことを目標としている³⁾。改正の内容は多岐にわたるが、上記のような労働訴訟における証拠の偏在の是正という観点からは、これまで限定的義務とされてきた文書提出義務が、一般義務へと変更となった点が注目に値する。

本稿は、これまでの文書提出義務にかかる議論ならびに賃金差別訴訟における労働者の立証内容に関する議論を踏まえつつ、民訴法改正による文書提出命令の一般義務化が、訴訟当事者の立証につきどのような変化が生じることになるかについて考察することを目的とする。

2 文書提出命令

I 文書提出命令の意義

現代の巨大化かつ複雑化した社会においては、多くの企業はその事業活動につき、企画・立案の段階から事業遂行過程、その結果に至るまで、すべて文書に作成され、記録されるのが常態である。したがって、企業との間で紛争が生じた場合、これらの事業活動を記録した文書が、紛争解決のために証拠として重要な役割を果たすということは明白である。しかし、何人も自己の所有する文書については自由な処分権を有するのが通常であるから、この希望に応じないことがあり、それゆえに、訴訟当事者は、文書所持者の任意に期待していたのでは、その主張を立証できなくなり、権利の保護に欠けることとなる。そこで、わが国の民事訴訟法は、訴訟当事者が自己の主張を立証するために、相手方または第三者の所持する文書を証拠として提出するこ

³⁾ 法務省民事局参事官室編『一問一答新民事訴訟法』(1996年) 5頁(以下では一問一答と略す)。改正の経緯に関しては、同書7頁以下のほか、柳田幸三・始関正光・萩本修・小川秀樹・花村良一「新民事訴訟法の概要(1)」NBL600号46頁(1996年)、柳田幸三「新民事訴訟法について」ジュリ1098号17頁(1996年)などを参照。今回の民訴法の改正は、一部改正という形ではなく、新法の制定という形式をとっているため、新法と旧法との間で条号が異なっている。本稿では、旧法の条文についていう場合は、「旧法〇条」と明記して、この両者を区別することにする。

とを希望する場合における挙証者のかかる不利益を救い、ひいては訴訟における真実発見を期すために、裁判所に相手方または第三者の所持する文書の提出命令を申し立て、書証として提出させることができることとしている。

この点、旧法下においては、文書所持者の文書に対する処分権を保護する観点から、文書提出義務の対象となる文書を限定列举していた（旧法 312条）。すなわち、証人義務が一般義務と呼ばれているのに対し、文書提出義務は限定義務であり、当事者が訴訟において引用した文書（1号）、挙証者が引渡請求権または閲覧請求権を有する文書（2号）、挙証者の利益のために作成された文書（以下、利益文書と略す）および挙証者と所持者の法律関係につき作成された文書（以下、法律関係文書と略す）（3号）に限って、文書の所持者は提出義務を負うとされていた。このうち、多くの文書提出命令申立の事例において争われていたのは、問題となる文書が利益文書に該当するか、あるいは法律関係文書に該当するかという点であった⁴⁾。以下にこれらの内容がいかなるものとされてきたかについてみていくことにする⁵⁾。

（a）利益文書

利益文書は、その意義があまり関心を持たれていなかった昭和40年代頃までは、「身分証明書、授權書、遺言書などのように、その文書により挙証者の地位、権利および権限が直接明らかにされるものを指す」と極めて限定的かつ実体的利益と解するのが判例の立場であった⁶⁾。しかし、いわゆるスモ

⁴⁾ このことは、1号および2号に該当する文書についてなんら問題がないということの意味するものではない。しかし、3号における利益文書ないし法律関係文書と比較するとその概念内容が相対的に明確であるために、ここでいう限定義務に対する拡張ないし弾力的な解釈を必要とはしなかったにすぎないのである。上野泰男「文書提出義務の範囲」松本博之・宮崎公男編『講座新民事訴訟II』34頁（1998年）（以下においては、『講座新民訴法』と略す）。

⁵⁾ 以下の記述については、竹下守夫・野村秀敏「民事訴訟における文書提出命令（1・2）」判時798号116頁、804号116頁（1976年）、小林秀之「文書提出命令をめぐる最近の判例の動向（1～4）」判時989号144頁、992号147頁、995号144頁、998号140頁（1981年）、同「文書提出命令の利益文書・法律関係文書の意義」判タ549号20頁（1985年）、松山恒昭「貸金台帳と文書提出命令の許否（上・下）」判タ437号44頁、判タ438号52頁（1981年）などを参照した。

⁶⁾ 大阪高決昭40.9.28・判時434号41頁。また、小林「文書提出命令の利益文書・法律関係文書の意義」前掲註5）・25頁を参照。

ン訴訟において、製薬会社が原告らの診療録の提出を利益文書を基礎として申立を行ったことを契機として、利益文書に該当するとされる文書の範囲が拡大するようになった⁷⁾。この決定により、利益文書の解釈においては、これを限定的かつ実体的利益のみを意味するものならず、訴訟における挙証当事者の利益という訴訟的利益をもその範囲に含むものとするという弾力的な解釈が裁判例において行われるようになり、学説の中でもこれに賛同するものが現れるようになってきている⁸⁾。しかし、こうした利益文書の範囲の拡大に対しては、これに反対する裁判例も少なからず存在している⁹⁾。利益文書概念の弾力的解釈に対して歯止めをかけようとする判決は、弾力的解釈による

⁷⁾ 福岡高決昭52.7.13・判時869号32頁。本件は、福岡スモン訴訟における文書提出命令申立事件で、原審は、診療録の作成目的には、診療に直接関係のない第三者がその立証活動のために用いることは含まれておらず、製薬会社は単なる反射的利益を有するにすぎないので、旧法312条3号の「利益」を有していないといて申立を却下した。これに対して本決定は、「民事訴訟法・・・にいう『挙証者の利益のために作成された』文書とは、挙証者の権利義務を発生させるために作成されたものや、また後日の証拠とするために作成されたものであって、挙証者の地位や権利ないしは権限を明らかにする文書をいうのであるが、それは、挙証者のみの利益のために作成されたことに限られるものではなく、挙証者と所持者その他の者の共同の利益のために作成されたものでもよく、また、それが直接挙証者のために作成されたものはもちろん、間接に挙証者の利益を含むものであってもよいものと解すべきである」とし、本件における原告らの診療録は、加害者であるとされている製薬会社の「右スモンとのかかわり合い、すなわち、その法的地位を明らかにするもの」として、その目的からして、間接的ではあるけれども極めて密着した製薬会社の利益をも含む趣旨のものとして作成されたものということができる」として、原審を破棄・差し戻した。

⁸⁾ 小林教授は、旧法312条3号前段の利益文書の解釈について、法文の文言、学説、立法者意思からすれば、「『利益文書』の中に証拠的利益を含ませることは十分可能であるのであり、争点の解明に役立つ証拠的価値のある文書を『利益文書』に当たるとしても何らおかしくない」と主張されている。小林「文書提出命令の利益文書・法律関係文書の意義」前掲註5）・25頁。

⁹⁾ たとえば、上記と同様のスモン訴訟に関連する診療録の文書提出命令申立において、利益文書とは「挙証者の法的地位を直接証明し、又はこれを基礎づける目的で作成された文書」を指すとするが、診療録の法的性質は「医師が専ら自己の利益のためにその思考活動を軽減補助し、適切な診療をはかる目的で作成されたものであって、・・・患者自身との関係においてさえ、その法的地位や権限を直接証明し、これを基礎づける目的で作成されたものと断定するには若干の疑問が残る」ものであるから、それが「挙証者たる製薬会社の法的地位ないし権限を直接証明し、これを基礎づける目的で作成されたものといえないことが明らかである」としている。大阪高決昭53.5.17・判時904号72頁。その他、大阪高決昭53.9.22判時912号43頁、大阪高決昭54.3.15・判タ387号73頁、東京高決昭53.5.26・判時894号66頁など。

証拠確保の利益といった訴訟上の利益を利益文書の利益に含めしめることに躊躇し、法の本来の文言にできる限り忠実に解釈すべしとの主張をしているものといえよう¹⁰⁾。結局、これら双方の立場をまとめると、文書作成の目的が挙証者の権利義務や法律上の地位を基礎づけるものであるときには、これを利益文書として認められるべきである。この場合、文書が挙証者の利益のためにのみ作成されたものである必要はなく、その一部が挙証者の利益のために作成されていればよいとされる。この判断基準となるのは、文書の作成目的であり、文書の記載内容は、それを推認させる事情にすぎないものとされており、さらに、所持者が自己使用の目的で作成した文書については利益文書と認めることはできないものとされている。

(b) 法律関係文書

法律関係文書とは、もともとは挙証者と文書所持者との間の法律関係それ自体を記載した文書や法律関係に関連した事項を記載した文書を指すものとされていた¹¹⁾。かかる法律関係文書に提出義務が課される理由は、文書の所持者が、訴訟当事者たる挙証者との間に特定の法律関係が存在することによって、当事者の訴訟に協力する義務であるという点が挙げられる。この法律関係文書についても、その概念を拡張解釈する裁判例が多く存在している。これらの裁判例においては、法律関係文書の範囲の拡大を二通りの手法で行っている。第一に、法律関係文書における「法律関係」とは、その文言通りに挙証者と文書の所持者との法律関係それ自体を意味するのみならず、「法律関係に関連のある事項を記載した文書」ないしは「法律関係の形成過程において作成されたもの」も包含するという拡張解釈の形で行うものがある¹²⁾。

¹⁰⁾ このことを端的に示しているのが、前掲大阪高決昭54.3.15である。ここでは「単に挙証者において訴訟上の争点に関連するとしてその証拠調を希望し、それが自己に有利な結果をもたらすものと予想している文書であるというだけでは、挙証者の利益のために作成された文書とはいえない」と判示している。

¹¹⁾ 菊井維大・村松俊夫編『民事訴訟法Ⅱ(全訂版)』(1989年)、上野・前掲註4) 36頁。具体例としては、契約書、家賃通帳、印鑑証明書、契約解除通知書などがあげられる。

¹²⁾ 大阪地決昭53.3.31・判時907号81頁(自治体が行った周辺住民の健康に対する発電所の影響調査の関連書類)、東京高決昭54.9.19・判時947号47頁(売上伝票)、東京高決昭51.6.30・判時829号53頁(漁業権消滅の代償として受領した補償金の配分表とその原案)など。

第二に、「法律関係」を広く解し、より直接的に当事者間の損害賠償請求、差止請求などの訴訟物自体を「法律関係」であるとする裁判例がある¹³⁾。しかし、これらの法律関係文書概念の拡張についても、利益文書の場合と同様に、かかる概念の無限定な拡大に歯止めをかけるために、所有者がもっぱら自己使用の目的で作成した文書については、法律関係文書にあたらないとする裁判例が出され、通説もこれを支持している¹⁴⁾。

Ⅲ 改正法の内容

上述のように法の文言上限定義務とされてきた旧法312条の文書提出義務は、証拠の遍在に対する認識の高まりを背景として、次第に解釈の拡張が行われるようになってきていたが、条文の文言自体からは文書提出義務を一般

¹³⁾ たとえば、水害訴訟において、国、地方自治体の河川の設置・管理義務違反を追及する原告側が、県が民間会社に作成させた河道計画調査報告書の提出を求めた判例において、裁判所は、『法律関係文書』を挙証者と文書所持者との間の法律関係の発生原因が両者間の契約関係である場合に限定することはもとより、・・・両者間の法律関係に関連して作成されたものでなければならぬと解することは相当ではない。また、文書所持者の内部的自己使用の目的で作成された文書であっても、・・・個人のプライバシー保護のため本来公開すべからざるものであるか、または・・・職務上の秘密に相当する事由・・・の存しないかぎり、そしてまた当該文書が挙証者の証明責任の実現のため必要かつ適切であると認められるかぎり、それは提出を認められるべき『法律関係文書』にあたることになる」として、上記報告書の提出義務を認めている。横浜地裁横須賀支部決昭53.10.30・判タ370号57頁。その他大阪高決昭53.3.6・判時883号9頁も火力発電所から排出された汚染物質によって原告らの居住地域の大气環境が汚染された事実を立証するために、電力会社が測定した様々な記録についての文書提出申立について、それぞれの資料は、大気汚染とこれによる付近居住住民である原告らの損害発生という法律関係に関係をもつものと解せられるとして申立を認容している。

¹⁴⁾ このように自己使用文書について除外する根拠は、法文の文言上「法律関係ニ付作成セラレタ」として、文書の作成行為に重点が置かれていることからすれば、法律関係またはそれに関連する目的の下に文書が作成されたことを意味することになるがゆえに、かかる目的の存在していない自己使用のために作成された文書に関してはこれを除外することができる、というものである。松山・前掲註5) (下)判タ438号52頁、59頁。もっとも、自己使用文書の除外の正当性に関しては、「法律関係について作成されたこと」というその文言を、作成者の主観的目的と理解することは困難であるとして、あくまで文書の記載内容が挙証者と所持者の法律関係、その要件構成事実、およびそれを基礎づける事実であると解するのが相当であるとする説も存在している。伊藤眞「民事訴訟法」(有斐閣)(1998年)360頁を参照。

義務として解釈することはほとんど不可能であるために¹⁵⁾、立法的な解決に期待が寄せられるようになった。そして、平成8年の民訴法の全面的改正においては、旧法における規定はそのままに、新たに4号を追加し、当事者と文書との間に特定の関係等があるかどうかということの問題としないで、4号の各文言に該当する文書を除いて、訴訟に協力する国民一般の義務として、文書の所持者は提出義務を負うものとしたのである¹⁶⁾。

4号による提出義務の対象から除外される文書のうち、4号イは196条の証言拒絶事由に該当するもので、文書の所持者または文書の所持者と196条各号に掲げる関係を有するもの（文書所持者の配偶者、後見人等）が、(1) 刑事訴追を受け、または有罪判決を受けるおそれがある事項、または(2) これらの者の名誉を害すべき事項が記載されている文書を提出義務から除外するものである。4号ロは、197条1項2号および3号の証言拒絶事由に該当するものであり、(1) 医師、弁護士等もしくはこれらの職にあった者が職

¹⁵⁾ すなわち、旧法322条3号は、19世紀のドイツ民事訴訟法の「共通文書」（挙証者と所持者の共同の利益のために、あるいは共同の事務遂行の過程で作成された文書）について提出義務を認めるという考え方を採り入れたものであり、この点から、文書の所持者の所有権ないし処分の自由を尊重しつつ、一定範囲に限って提出義務を認めるというのが同条の基本的な立場であるとされる。竹下・野村・前掲註5) (2)、判時804号119頁、一問一答・前掲註3)・247頁。

¹⁶⁾ 文書提出命令に関する改正は、この提出義務の一般義務化のほかにも、(1) 文書の一部の提出命令の導入（223条1項）、(2) 文書提出義務の除外事由の有無を審査するためのイン・カメラ手続（223条3項）、(3) 文書提出命令申立に伴う文書の特定のための開示請求の新設（222条）、(4) 文書提出命令に従わない場合の制裁強化（提出に応じない場合には「当該文書により証明すべき事実に関する相手方の主張」が真実と認められることになる）（224条）などもあげられるが、本稿はこれらについての考察は行っていない。上記の改正に関しては、一問一答・前掲註3)、のほか、原強「文書提出命令①－学者からみた文書提出義務」三宅省三・塩崎勤・小林秀之編『新民事訴訟法大系理論と実務3』（1997年）110頁（以下においては『新民訴法大系』と略す。）、山下孝之「文書提出命令②－弁護士からみた文書提出義務」『新民訴法大系3』139頁、三木浩一「文書提出命令④－文書特定手続」『新民訴法大系3』178頁、同「文書提出命令の申立および審理手続」『講座新民訴法II』59頁、田原睦夫「文書提出義務の範囲と不提出の効果」ジュリ1098号61頁（1996年）、同「文書提出命令」青山善充・伊藤眞編『ジュリ増刊民事訴訟法の争点[第3版]』（1998年）などを参照。

務上知りえた事実で黙秘すべきもの、または（２）技術もしくは職業の秘密に関する事項が記載されている文書を提出義務の対象文書から除外している。４号ハは、個人的な日記、備忘録のような文書や、いわゆる稟議書のようなもっぱら団体の内部における事務処理上の便宜のために作成される文書のように、およそ外部の者に開示することを予定していない文書を提出義務の対象文書から除外するものである。これは、このような文書についてまで民事訴訟に対する協力義務として一般的に提出義務を負うものとし、所持者の意思に反して提出を強制することができるものとする、たとえ証言を拒むことができる事項が記載されていなくても、文書の所持者は著しい不利益を受けるおそれがあるという理由によるものである。

４号による文書提出義務があることについての最終的・客観的な証明責任は、文書申立命令の申立人にある。もっとも、４号による提出義務の存否が争われる場合においては、イ、ロ、ハのいずれかの文書に該当することを基礎づける事実については、文書の所持者が事実上の立証の負担を負うことになるものと考えられている。

Ⅲ 利益文書・法律関係文書と改正法４号の関係

上述のように、改正法220条４号は、旧法312条の規定に新たに新設されたものである。この規定が文書提出義務の一般化を意味することとなっている。しかし、旧法の１号から３号の規定をそのままにしているために、220条の解釈にあたっていくつかの問題点が指摘されている。

第一に、１号ないし３号の各規定と４号の一般義務との間の関係はどのようなものになるのかである。１号ないし３号文書は、挙証者との間に特別の関係があるために、真実発見や裁判の公正の実現のために必要との観点から提出義務が認められるものであり、より積極的な提出義務が課されているといえることができるものと考えられている¹⁷⁾。そして、４号はそのような特別

¹⁷⁾ もっとも、１号ないし３号文書につき、証人義務の場合における証言拒絶事由（法196条）に相当する事由があるときに、提出義務が阻却されるか否かについては、明文の規定がないために、196条の類推適用の可否をめぐる解釈が分かれている。

の関係が認められない文書一般につき提出義務を認めたものである。この点からすれば、4号文書は、1号から3号には該当しない文書を意味することになるから、この意味で1号から3号の文書を補完する関係が認められるとする見解がある¹⁸⁾。このように解した場合、1号から3号に該当しない文書について、4号により文書提出申立が可能とされることになる。これに対して、改正の過程において1号・2号文書と4号文書との組合せにより一般義務化を図る案があったにもかかわらず、旧法との妥協として新法が1号ないし4号を規定したため、理論的な整合性が十分とはいえないがゆえに、それぞれ別個の文書提出義務を定めたものをいわざるをえず、4号が「全三号に掲げる場合のほか」と定めているにもかかわらず、優先・補完関係ではなく並存関係にあるとする見解もある¹⁹⁾。

第二に、新法における利益文書および法律関係文書の解釈がどのようなものである。立法者の考えによれば、4号が新設されても旧法のもとで認められてきた文書提出義務の範囲には変更がないと説明されている²⁰⁾。しかし、利益文書および法律関係文書については、従来から拡張解釈が行われてきたのであるから、そのような拡張解釈によって提出を認められてきた文書については、新法の下では4号文書として処理するのが適切なのではないか、という疑問が出されている²¹⁾。学説の多数は、4号が新設された以上、拡張解釈によって本来の3号文書の範囲を超えてその提出を認められてきた文書については、今後は4号文書として取り扱うべきであるとしているようである²²⁾。

¹⁸⁾ 原・前掲註16) 論文131頁以下参照。

¹⁹⁾ 山下・前掲註16) 論文152頁以下。

²⁰⁾ 一問一答・前掲註3)、253頁。

²¹⁾ 上野・前掲註4) 論文50頁。

²²⁾ 上野・前掲論文を参照。また山下・前掲註16) 論文は、4号を新設したことにより、文書提出義務が全体として拡大されなければならないのであるから、旧法下での文書提出義務の拡張解釈の成果を維持しながら、特に3号文書については、その要件を原則として提出すべき文書として拡張解釈を求める一方で、提出拒絶を大幅に限定する方向での解釈の再構成が必要であるとする。

第三に、旧法の下で文書提出命令の拡張解釈に対する歯止めとして発展してきた、自己使用文書の概念が、新法220条4号ハにおいて「専ら文書の所持者の利用に供する文書」として一般的文書提出義務を免除する概念として採用されている。この新法における自己使用文書の概念がいかなるものなのか、そしてそれがこれまでの自己使用文書とどういう関係にあるか、が解釈上の問題となっている。この問題につき、従来の自己使用文書の概念を新法においてそのまま転用すべきではなく、限定的に解釈すべきであるとの見解が出されている²³⁾。

3 賃金差別訴訟における当事者の立証

I 概説

改正民訴法の文書提出命令の労働訴訟における効果を検討する前に、これまでの賃金差別訴訟において生じてきた立証上の論点について明らかにしておく必要がある。労働者が、思想、あるいは性別を理由として差別を受けたと主張する場合、その差別の効果は、賃金上の格差ないしは昇給・昇格の時期における格差などの不法行為であるということができ、労働者側はこれらの不法行為に対して損害賠償請求ないしは格差賃金の請求を行うことになる。そして、不法行為法上の証明責任の原則からすれば、労働者らが差別を受けたこと、その結果賃金ないし昇給・昇格につき格差が生じたことにつき、立

²³⁾ 山下・前掲論文は、「自己使用文書を保護する必要は、プライバシーの保護のためとか会社内部の議論を興味本位でみることからの保護とかの実質的な保護の必要があるはずであり、自己使用文書であることだけで保護の必要があるか否かは疑問である」とし、法令により作成が義務づけられている文書や、他への調査ないし報告のために作成された文書は、自己使用文書にはあたらないとしている。また、田原「文書提出義務の範囲と不提出の効果」前掲註16) 64頁も同様に、「会社内部の議事録、稟議書や報告書等であっても、少なくとも法人の内部において、他の機関の利用に供される文書や、監査役の業務監査権・調査権(商法274条)、株主総会で選出された検査役(商法238条)の調査対象となり得る文書などは、ここでいう自己使用文書には該当しないと言うべきである」としている。

証責任を負うのは労働者側ということになる。

このとき労働者側は、具体的に以下のような内容につき主張立証しなければならないものとされる。まず第一に、賃金上の差別を受けていること、およびかかる差別的取扱がなかったならば請求しうる差額賃金額またはそれに相当する損害賠償額を主張立証することである²⁴⁾。そして、差別賃金請求訴訟におけるこれら要件のうち、前者に関する具体的な事実として、ほかの労働者の賃金額と自己の賃金額に差があること、または昇給の時期が異なることを理由とするならば、これらについて立証しなければならない。また後者に関する具体的事実としては、自己が本来受けうるであろう賃金額と現に支払を受けている賃金額との差額を主張・立証しなければならない。また、かかる賃金の格差が女子であること、思想・信条を理由とするものであること、または労働組合活動を理由とするものであるということを労働者が主張する場合には、その立証責任も負うことになる。

しかし、現実の訴訟において、労働者側がこれらの事実を立証するためには、様々な立証上の壁が存在している。まず第一に個々の労働者が自己の具体的な賃金額を立証すること自体はさほど困難ではないが、ここでの問題は他の労働者との比較において自己の賃金が著しく低いことの立証である。企業において、個々の従業員の賃金を全従業員に対して公開しているところはまず存在していないのであるから、労働者が、使用者が所有する文書へアクセスすることなしに、立証を行うのは容易ではないといえよう。

また、仮に自己の賃金が他と比較して著しく低いことが証明できたとしても、賃金差別訴訟においては、それが使用者の「差別」による損害であることを証明しなければならない。しかし、この場面において問題となるのは、使用者が、当該労働者が他の労働者と比較して著しく低い賃金となっているのは、差別によるものではなく、正当な査定によるものであるとの主張を反証として行うことが多いことである。多くの事例においては、労働者は、これに対する再反証として、自己の業務遂行能力が平均的であること、換言す

²⁴⁾ 松山・前掲注5) 44頁。

れば労働者の側にはかかる低賃金の原因となる事実が存在していないことを主張するが、使用者がやはり人事に関する資料を訴訟の場において公開していないことから、労働者の側で自己の能力の同等性を立証するのはほとんど不可能であるものといわざるをえないだろう。

II 裁判所による労働者の立証責任の軽減

上記のように、賃金差別を主張する労働者側の立証が、事実上不可能を強いるものとなっていることから、裁判所においては、当事者の衡平のために労働者側の立証責任を軽減することを念頭に置いた理論を採用することがある。例として、思想・信条を理由とする賃金差別が争われた一連の東京電力事件²⁵⁾をみてみたい。これらの事件においては、使用者の差別意思の立証、および平均的従業員との間賃金の格差の立証それぞれについて、会社側が一切の資料の提出を拒否していたために、原告側が独自に入手した資料を証拠として提出している²⁶⁾。判決においては、一様に被告会社が原告らに対して強度の差別意思を有していたという事実認定についてはほぼ共通していたにもかかわらず、原告らの賃金の格差がかかる差別意思と相当因果関係があっ

²⁵⁾ 東京電力事件は、群馬、山梨、長野、千葉、神奈川の各地裁において争われた。それぞれの判決は、前橋地判平5.8.24・労判635号22頁、甲府地判平5.12.12・労判651号33頁、長野地判平6.3.31・労判660号73頁、千葉地判平6.5.23・労判661号22頁、横浜地判平6.11.15・労判667号25頁、となっている。また、これら一連の判決に対する文献として、藤川久昭「思想信条を理由とする賃金差別」労判666号6頁などを参照。

²⁶⁾ 具体的には、使用者の差別意思の立証については、会社内部の作成による反共労務政策を遂行を示すマル秘文書の提出によって行われた。また賃金の格差の立証については、差別を受けていない労働者の平均賃金の算定について、組合の作成した組合員の平均基本給、平均資格、平均職級に関する資料を援用して格差の証拠として提出した。会社側がこれらの資料を認否せず、また新たな証拠の提出も行わなかったために、裁判所は、後者の証拠価値について「(組合作成の)各資料については、意図的に作為が加えられているなど不審とすべき状況になく、かつ3万人に近い多人数の組合員を対象とした調査結果であることが・・・明らかであるから、被告における従業員の全般的な賃金関係処遇を見るための資料として採用に値する」と認定した。上記の裁判所の判断は千葉事件におけるものであるが、他の裁判所においても原告作成の資料を賃金関係の処遇についての基礎資料として、同様にその証拠性を認めている。

たか否かについては、かなり幅のある判断をしている。たとえば、甲府地裁判決においては、使用者が共産党員ないしその同調者である原告らに対する労務政策において、いわゆる「反共労務政策」がとられており、会社が「従業員の中に共産党員等がいることを自体を問題視し原告ら共産党員等を警戒、監視ないし嫌悪し、昇進の利益誘導を行うなどして転向させる」政策を採用・実施していたという事実から、使用者は、原告労働者に対する著しい差別意思を有していたものと認定している。その上で原告らの賃金格差がこのような差別意思から生じたものと認めるためには、原告らが共産党員であり、被告が共産党員に対する差別意思を有していることの立証のみでは不足、特段の立証のないかぎりには、原告らが「あるべき給与」を受けた平均的従業員以上の業務遂行能力を有し、かつ業務実績をあげていたことを立証しなければならないとの原則論にたちながらも、本件のような「給与関係の処遇の年功序列性、差別意思の強度、原告らに対する処遇の著しい低さ、及び逆差別とも言い得る転向者の役職の高さを考慮すれば」、被告が差別意思に基づいて原告らの処遇を低く押さえるという差別を行ったものと推認できるために、被告会社が「各原告の業務実績又は職務遂行能力が同期入社同学歴の標準者に対する給与関係の処遇の年功序列的運用から外れる程度に劣悪だったことを立証しない限り、右推認を免れないと解すべきである」として、使用者側に対して労働者の職務遂行能力に関する積極的な立証責任を課している²⁷⁾。

このように使用者側に対して立証責任を負担させる法理は、間接反証理論と類似の手法によっているものといわれている²⁸⁾。使用者に対して立証責任

²⁷⁾ 判決は、これを「立証の負担の移転」と呼んでいる。

²⁸⁾ 間接反証理論とは、主要事実の存在が間接事実の立証によりその存在が推定された場合(いわゆる事実上の推定が成立した場合)において、主要事実について反証の責任を担うものは、相手方の本証の基礎となっている間接事実を真偽不明に追い込むか、別の間接事実を証明することによって主要事実を真偽不明に追い込むことができるとされ、後者の反証責任を負う当事者は当該間接事実については、本証の負担と同様の責任を負うとされる。この反証が間接反証と呼ばれるものである。これを東電事件にあてはめると、思想差別の結果としての賃金差別という主要事実の立証責任を負う労働者側が、平均的従業員との賃金の著しい格差および使用者の強度の差別意思の存在

を転換させるという手法は、労働委員会における不当労働行為申立の審問における大量観察方式²⁹⁾と同様に、使用者が査定資料などを提出しない状況の下で、問題をいかに公平に解決し、いかに効果的な救済を与えるかという観点から、当事者の実質的公平への配慮がその根底にあるものというべきであろう。

しかし、このような間接反証の理論が、すべての賃金差別訴訟において当然に肯定されているわけではない。東電事件に関していえば、前橋地裁判決や長野地裁判決においては、原告従業員が同期入社同学歴平均従業員との比較において、同等の業務遂行能力および業績の立証責任は原則として労働者側が負担すべきものと解しており、それが結果として労働者の差額賃金請求

という間接事実を立証することによって事実上の推定が成立することになり、使用者側は、これに対して労働者側の主張する間接事実の不存在の立証、あるいは労働者の職務遂行能力が平均的従業員と比較して著しく低いという別の間接事実の立証を負うものとなる。そして、職務遂行能力の立証については、使用者側が本証と同様の責任を負うことになる。このような間接反証理論については、民訴法上の学説においては、「事実上の推定を成立せしめる高度の経験則が働くときには、相手方はそれを覆滅するための間接事実の存在を裁判所に確信させなければならないという一般論で十分であり、特別に間接反証の概念を立てる理由に乏しい」との批判がある。伊藤・前掲註14) 書315頁註261) を参照。

²⁹⁾ 大量観察方式とは、差別が不当労働行為であることを主張する労働者側が、特定の労働組合の組合員の賃金と、同じ条件にある他組合の組合員ないし非組合員の賃金との間に一定の格差が存在していることと、使用者の差別意思の存在を立証すれば、その賃金格差が使用者の差別的査定によって生じたものと一応推認し、これに対して、使用者側が査定の格差は労働者の能力や業績に応じた正当かつ合理的なものであることを立証しない限り、不当労働行為の成立が認められてきた。このような労働委員会における判断手法は、学説によって支持され、最高裁も、紅屋商事事件（最二小判昭 61. 1.24 労判467号6頁）において、その適法性を認めている。同事件は、複数組合が並存している下で、一方組合の組合員が、当組合結成直後から、他方組合の組合員との間で賞与における人事考課率に大きな差がつくようになったのは不当労働行為であるとして労働委員会に救済を申し立てた事例である。最高裁は、両組合の組合員の勤務成績に差がなかったにもかかわらず、考課に顕著な差が生じているのは組合所属を理由として低く査定したものとみるほかないとして、不当労働行為の成立と差額支払を認めた原審の判断を是認したものである。西谷・前掲註2) 論文15頁以下、同『労働組合法』（有斐閣・1998年）163頁以下、上村明弘「人事考課と賃金差別」岡山大学法学会雑誌40巻3・4号369頁などを参照。

の可否（甲府地裁判決は原告10人のうち1人を除いて差額賃金相当額の損害賠償を認めたとのに対し、前橋、長野、千葉各地裁判決においては、差別による損害と正当な査定による格差とが混在しており、原告においてその各部分の特定がなされていない以上、差額賃金の請求は認められないと判示した）に影響を与えているのである³⁰⁾。これらの労働者の立証責任を軽減するための試みは、労働者側が主要事実を立証するために必要となる証拠資料を使用者が訴訟において提出することを拒否しているという現状に対して、当事者の衡平を確保すべく行われているものであることからすれば、民訴法改正によって文書提出義務が一般義務化されたことにより、かかる現状は変化を余儀なくされるものと思われる。

4 労働訴訟における文書提出命令の判例

労働訴訟における文書提出命令の申立は、そのほとんどが賃金台帳に関するものであり、その他に若干の人事考課文書に対する申立がある。これらの文書がいかなる性質を有し、また立証のいかなるステージにおいて用いられ、いかなる内容の事実を立証することになるかをみてみたい。まず賃金台帳は、労基法108条により作成を義務づけられており、また同法109条により、3年間の保存義務が課せられている。賃金台帳の記載内容は、労基法施行規則54条において定められており、各労働者につき、氏名、性別、賃金計算期間、労働日数、労働時間数、時間外労働時間数、休日労働時間数、深夜労働時間数などについて各人別に記入しなければならないものとされている。この記載内容から賃金台帳は、労働者各人の賃金の具体額の特定に資するものとい

³⁰⁾ ただし、これらの判決においても、被告会社の強度の差別意思については甲府地裁判決と同様に認定されたため、原告の職務遂行能力に関する立証は、通常の上証責任よりは大幅に軽減されている。また、差額賃金請求自体は棄却されたが、差別による損害が生じていることは認めているために、裁判所の裁量で決定しうる慰謝料についてはいずれの判決も相当に高額なものとなっており、差額賃金請求に対する補償の要素も含んでいるものと考えられる。

うことができる。また、一定範囲の従業員（多くの場合においては原告らと同期入社・同学歴のものとなろう）について提出が認められるのであれば、賃金差別訴訟において問題となる平均的従業員との間の格差の立証も容易になるであろう。

他方において、人事考課に関する文書は、法律で作成を義務づけられた文書ではないが、人事考課制度を採用している企業においては、通常作成される文書であるといえる³¹⁾。人事考課表の具体的な記載内容は、企業によって様々であるが、労働者の評価制度というその趣旨からすれば、個々の労働者の具体的な業績（成績）・能力・勤務態度などが記載されることになろう。とすれば人事考課表は、個々の労働者の具体的な業務遂行能力に関する立証に役立つ文書であり、これを文書提出命令により提出義務を課すことの意義は、非常に大きいものであるといえることができる。これらの点を踏まえて、文書提出命令にかかる判例をみていくことにする。

I 旧法下の判例

① 大阪高決昭40年9月28日判時434号41頁 未払賃金請求につき、証拠保全として賃金台帳の提出命令の申立を行い、一審判決が提出命令を認容したために、使用者側が抗告したのが本決定である。この決定において裁判所は、賃金台帳は「使用者が各労働者について、基本給や労働日数など賃金計算の基礎となる事項および賃金の額を記録しておく台帳であり、本来使用者がこれらの証拠を保存し、その額を把握するための資料とすることを目的として作成するものであって、労働者の地位、権利および権限を証明しまたは基礎

³¹⁾ 労働省が実施している雇用管理調査によれば、人事考課制度の定義として、「『人事考課制度』とは人事考課表を用いている場合をいう。なお、考課表を用いていないが、それに準じた形で慣行として行っている場合も含めている」としており、人事考課制度につき人事考課表ないしそれに準じた文書の作成を前提としているものと考えられる。なお、平成11年度の同調査によれば、人事考課制度を導入している企業は、全企業規模では50.8%であるが、300人以上1000人未満の労働者を雇用している企業においては、94.8%となり、従業員数1000人以上の企業になると約98.5%となり、いわゆる大企業においては、ほとんどが人事考課制度を実施している。

づけるために作成されるものということとはできない」ものであって、利益文書には該当しないとして提出命令を認容した一審決定を取り消した。

② 大阪高決昭54年9月5日判時949号68頁 この決定においては、貸金台帳が法律関係文書に該当するか、という問題について、「当事者間のあらゆる法律的关系に関してなんらかの意味で関係のあるもの一般を指称するものと解すると、挙証者が、文書の所持者を相手方として訴訟を提起している場合には、当該訴訟で挙証者が文書所持者に対して主張している権利が認められるか否かという法律関係が必ず存在することになるから、当該文書に利害関係のあることが記載されていれば、それだけで、挙証者は常にその提出を求め得ることになり、およそ現行民訴法が予定しているところと異なる結果を生ぜしめることになる」と解し、貸金台帳は、従業員と使用者の「法律関係そのものを記載した文書にも、その成立過程で当事者によって作成された当該法律関係に相当密接な関係を有する事項が記載された文書にも該当しないというべきで」あるとして、貸金台帳の提出を命じた一審決定を取り消した。

③ 大阪高決昭54年9月5日判時949号66頁 組合活動を理由として不当な差別的取扱を受けたと主張する税関職員が、他の職員との関係において差別的取扱がなされているか否かの判断資料として、同期入関者の人事記録の提出命令を申し立てたものである。本決定は、その申立を棄却したが、その理由として、人事記録が国家公務員法19条に基づいて各省庁に作成が義務づけられているものの、その記載内容は、申立人と相手方の法律関係そのものを記載した文書にも、その成立過程で当事者によって作成された当該法律関係に相当密接な関係を有する事項が記載されている文書であるともいうことはできない、という点を挙げていた。

④ 福岡高決昭48年2月1日判時701号83頁 本決定は、貸金台帳が、旧法

312条3号前段・後段に該当するとした一審決定に対する抗告審の決定である。抗告審においては、賃金台帳が、312条3号前段の利益文書に該当するか否かという点については、労働者の地位や権利権限を証明しまたは基礎づけるために作成されるものということとはできないとして否定したものの、法律関係文書については肯定した。すなわち、賃金台帳は「抗告人と相手方らとの雇用関係そのものを記載した文書ではないが・・・相手方らが本案訴訟で請求する賃金請求権の基礎となる事項が記載されているものであるから、抗告人が単独で作成するものとはいえ、抗告人と相手方らの間の法律関係に関係のある事項を記載した文書ということができる」というものであった。

⑤ 大阪地決昭54年5月31日判時946号92頁 これは、上記の②決定の原審である。本決定は、賃金台帳の作成目的が、労働者の権利関係に関する証拠を保全し、労使紛争を予防するとともに行政上の監督に資するために作成されるものであるということができるとした上で、旧法312条3号後段に該当するか否かについて、「本件賃金台帳には、・・・法律関係の構成要件事実の一部が記載されているものということができ、右記載事実は申立人、相手方双方にとって共通に関連する事項であり、また賃金台帳は、・・・労使紛争の予防解決のためにも作成されることからすると、本件のような差別がなされているか否かを明らかにすることをも予定して作成されるものといえるから、相手方が単独で作成するものとはいえ、本件賃金台帳は申立人と相手方らの間の法律関係に付き作成された文書である」と判示した。

判例上、文書提出命令を否定した判決は、民訴法上の文書提出義務を、その規定の趣旨に即して判断しているものが多い。すなわち、旧法のもとでの文書提出義務は、証人義務とは異なり、あくまでも文書所持者の処分権に対する例外としての機能を果たすものであり、その意味で限定的に解釈すべきであるとの基本的態度をとっているものということができる。よって、特に法律関係文書においては、当事者間のあらゆる法律関係を意味するものと解

すれば、申立人が文書の所持者に対して訴訟を提起するのみで、挙証者が文書所持者に対して主張する権利が認められるか否かという法律関係が存在することになるとして積極的に判断するのである。逆に肯定例は、証拠の遍在などから、法律関係の存否をより緩やかに解釈していこうとする傾向をうかがうことができる。いずれにしても、旧法下における文書提出義務はその文言上すべての文書に関して適用されるべきものではないことが明白であり、賃金台帳あるいは人事考課の文書についても、全般的にみると消極的に解しているものということができる。

II 改正法施行後の判例

賃金台帳については、すでにいくつかの判例が出ており、そのすべてが、賃金台帳提出命令の申立を認容するものである。さらに、職員考課表の提出命令を課すものも出てきている。これらの判例における判断の論点は、改正法により、焦点は民訴法220条4号所定の例外に該当するか否か、すなわち賃金台帳が、民訴法197条1項2号にいう「職業の秘密」に該当するかという点ならびに同法220条4号ハにいう「専ら文書の所持者の利用に供するための文書」に該当するかという点が主たる争点となっている。

⑥ 大阪地決平11年1月11日労判760号33頁 改正民訴法施行後最初に出された本決定は、女性従業員について、結婚している従業員と結婚していない従業員との間の賃金差別が争われた過程において、原告らが、原告らと同期・同学歴の女性従業員の賃金台帳の提出を求めたものである。被告は、これらの賃金台帳は、民訴法220条4号のロもしくはハに該当するとして申立の却下を求めた。決定は、まず、220条4号ロについて、「民訴法197条1項3号にいう「職業の秘密」とは、これが公表されると、職業の維持遂行が不可能又は著しく困難になるおそれがあるものをいうと解すべきところ、生命保険会社である相手方の業務遂行が不可能又は著しく困難となる事情は認められない」として、220条4号ロに該当するということとはできないとした。また

従業員のプライバシー保護を理由とする文書提出義務の否定についても、「賃金水準を公表されることによる従業員の不利益は、賃金台帳を提出させることにより適切な事実認定をすることができるという利益と比較考量すると、当該文書提出の必要性を上回るほど重大なものではないと考えられ」として、従業員のプライバシーを根拠に文書提出義務を否定することはできないものとした。

⑦ 浦和地川越支決平11年1月19日労判760号32頁 この決定においては、「原告以外の他の従業員の賃金台帳は、各人の具体的給与額が記載されている点で、第三者のプライバシーに関する事実が記載されているといえる」が、「民訴法220条は、同条4号イロハに各記載の例外事由にあたらない限り、一般的に当該文書の所持者に提出義務を課したものであって、これは第三者のプライバシーに関する事実が記載されている文書についても例外ではない」とし、被告側が、同条の例外事項に該当するとの何らの主張もなされていないとして、賃金台帳の提出義務を認めた。

⑧ 京都地決平11年3月1日労判760号30頁 本件は、申立人が採用されてからの相手方の全従業員の賃金台帳の提出を申し立てた事例である。決定は、まず賃金台帳の自己使用文書該当性につき、賃金台帳は「労働基準法によって作成を義務づけられているのであって、必要な場合には監督官庁等に提出させることを目的としているものであり、このような文書は民事訴訟において提出されることも予定していると解するのが相当である」として、自己使用文書ではないとし、さらに「営業の秘密」に該当するとの主張についても、判旨⑥と同様に解して、使用者側の主張を却下した。

⑨ 大阪高決平11年7月12日労判762号80頁 上記⑧決定に対する抗告審決定である。裁判所は、「賃金台帳には、他人のプライバシーに関する事項が含まれ、プライバシーの尊重は、憲法等が要請するところである。賃金台帳

の性格に照らすと、法は、賃金支払いの適法性の立証のため、一定限度でプライバシーの制約もやむなしとの態度をとっているものと解されるが、それは適切な事実認定を行うため、必要不可欠な最小限度に限られ、右限度を超えたプライバシーの侵害までも許容するものではない」として、本件における事業所がとりわけ人数が少ないところであるために、プライバシーへの配慮を慎重に行わなければならないとして、具体的な氏名の記載がなく、原告とほぼ同時期に入社したものに限定されるべきであるとして、決定変更を行った。

⑩ 大阪地決平10年12月24日労判760号35頁 この決定は、申立人に関する職員考課表の提出義務が争われたものである。申立人は、職員考課表は、個人情報コントロール権の対象として労働者が使用者に閲覧を求めることができる文書あるいは申立人と相手方の労働契約に基づく就労関係について作成された法律関係文書に該当すると主張していた。決定は、前者については、職員考課表を被評定者に引き渡し、あるいは閲覧させるとの規定が存在していないことを理由として却下したが、後者については、当該文書が「人事部の通牒によって作成および保管が義務づけられている文書で、人事考課制度の公正な運用を客観的に担保することを目的として、その結果を被評定者に公開するとの前提でその評定の結果および理由を記載するものである」と、そして、その評定結果が昇給昇格の要件と密接に結びついていることが認められることからすれば、職員考課表は、使用者と従業員の労働契約関係と密接に関連する事項を記載した文書であるものと判示した。

さらに、使用者側の自己使用文書であるとの主張についても、民訴法220条3号が同条4号と異なり、文書所持者の自己使用のために作成された文書を提出除外事由としていないことから、自己使用文書であるとの理由で、同条3号後段の文書に該当しないとすることはできないとの一般論を示した上で、もし同条3号後段の法律関係文書が、自己使用文書をその提出義務から除外されるとしても、本件にいう職員考課表は、人事考課において使用者側

の便宜上作成されるメモや覚え書と同視できないことが明らかであり、また、その記載内容が通牒に定められて公開されていることに鑑みると、これを人事考課の意志決定過程において作成される自己使用のための文書であるということとはできないとした。

Ⅲ 検討

(a) 文書提出義務の一般化の効果

民訴法改正前においては、主に賃金台帳に関して、文書提出命令の諾否が争われてきた。それは具体的には、賃金台帳が、利益文書あるいは法律関係文書に該当するために提出を命じうるか、または法律関係文書に該当する場合であっても「自己使用のために作成した日記帳」などのいわゆる自己使用文書に該当するために提出を命じえないものと解すべきか、といった点が争点となってきたのである。上記の判例が示す通り、改正前の判例においては、賃金台帳に文書提出義務を課すことに対しては全般的に消極的である。これは、賃金台帳は、労基法108条および109条において作成を義務づけられているが、その趣旨は、労働者の賃金債権のような権利の存在を証明し、基礎づける目的ではなく、労基法が、「労働基準監督機関による監督行政を規定し、それを通じて労働者の権利を保護する結果を生ぜしめることとし、右監督行政の遂行を容易にするための資料として、使用者に賃金台帳の作成保存義務を課したもの」であって、直接労働者の権利を保護することとしたものではないということ、また挙証者である労働者自身の賃金台帳についてはともかくとしても、挙証者以外の労働者に関する賃金台帳については、利益文書にも法律関係文書にも該当しないこと³²⁾、などが理由となっていたものということができる。

これに対して、改正法施行後の労働訴訟関係における文書提出義務の決定は、改正前のものとは大きく異なっている。すなわち、改正後は、これらの文書に該当するか否かではなく、単に民訴法220条4号所定の文書提出義務

³²⁾ 松山・前掲註2)(下) 60頁以下

を免れる除外事由に該当するか否かが争点となっているのである。この変化にはいかなる根拠に基づくものであろうか。この点について考えてみると、旧法下における判例は、挙証者の賃金台帳のみの提出命令を申し立てたものと、挙証者および挙証者と同学歴・同職歴の労働者の賃金台帳の提出を申し立てたものとが混在していたのに対して、新法下の判例は、いずれも挙証者と挙証者と同学歴・同職歴の労働者の賃金台帳の提出を申し立てている。とすると、裁判所は、明言こそしていないものの挙証者以外の労働者に関する賃金台帳については、利益文書にも法律関係文書にも該当しないという前提にたって、220条4号の一般義務規定によって判断しているものと思われる。

また、人事考課表を法律関係文書に該当し、かつ自己使用文書には該当しないとする決定については、妥当なものと評価することができる。ただし、この決定においては人事考課表の内容が通牒によって公開されていたことなどの点を考慮すると、この決定をそのまますべての事例にあてはめることには慎重にならざるをえない³³⁾。さらに、この決定は、3号所定の文書については、4号に定める例外事由は該当しないと判断していることからすれば、一般的な人事考課表の法的性質をいかに解釈するかが問題となる。これについては、人事考課表は、当該従業員の勤務態度・能力・成績などを評価するものであり、この評価に基づいて賃金・賞与ないし昇給などが決定されるものであるから、少なくとも当該労働者と使用者との間の法律関係の一部を基礎づけるものであると解するのが妥当であると思われる。

(b) 問題点

上記のように、改正後の賃金差別訴訟にかかる文書提出命令申立は、賃金

³³⁾ この点に関して、前掲註31)の雇用管理調査によれば、人事考課制度を導入している企業のうち、人事考課の公開制度を設けている企業は、約25%であるが、5,000人以上の企業でみると約60%まで上昇している。また公開内容については、「考課基準等(考課項目ごとの判断基準、考課者、考課項目ごとのウェイト)」を公開している企業が約90%で、「考課結果」を公開している企業も約86%にのぼっている。このような公開制度が設けられている企業に対する人事考課表の提出命令については、この判決と同様に認容される蓋然性が高いものといえよう。

台帳および人事考課表いずれの文書についても、裁判所は積極的に提出義務があることを認容している。これが、実際の当事者の立証につき、どのような変化をもたらすことになるだろうか。

まず賃金台帳については、どの範囲の従業員の賃金台帳を提出させるか、については判例によって違いがある。すなわち、自己と同学歴・同職歴の従業員の賃金台帳の提出をもって足りるとみるか、すべての従業員の賃金台帳の提出までも求めるか、ということである。いわゆる年功序列型の要素が強い賃金体系の下であれば、自己と同学歴・同職歴の従業員の賃金台帳の提出で十分であるものと考えられるが、完全な能力主義型ないし職務給型の賃金体系の下では、労働者側が主張するような「平均的」な従業員像は、同学歴・同職歴の従業員との比較では明らかにならないものと思われる³⁴⁾。しかし、この場合にすべての従業員の賃金台帳までも提出させる必要性があるか否かについては必ずしも明らかではない³⁵⁾。

賃金台帳の提出について注意が必要となるのは、挙証者以外の従業員の賃金台帳を提出させることに対するプライバシーの侵害の可否である。この点につき、⑨決定は、全従業員の賃金台帳の提出を認めた原決定を変更して、プライバシーの確保のために具体的氏名の記載をせずに、原告と同時期に入社した従業員に限定して提出申立を認めた。プライバシーの確保という観点からは、氏名の記載の記載をしないということにはそれなりな合理性が認められなくもない³⁶⁾。しかし、提出範囲を全従業員ではなく原告と同時期入社

³⁴⁾ 前述の東電事件においては、被告会社は、同社において採用されている賃金体系は職務給制度と考課制度に基礎をおくものであることを理由として、かかる「平均的」処遇との比較により格差を判断することには意味がないとの主張を行った。しかし、いずれの裁判所も程度の差こそあれ、被告会社の賃金体系については年功的な要素が含まれていることは否定しえないと見て、かかる主張を却下している。また西谷・前掲註2) 論文10頁は、給与における年功的要素の存在を、査定差別の違法性判断や損害額の認定のための要素として過大評価すべきではないとの指摘している。

³⁵⁾ 西谷・前掲論文は、同学歴・同職歴との比較が無意味になる事例として比較対象となる労働者の数が少ない場合をあげ、このような場合においては、同職種の従業員全体の平均的考課点を基準にせざるをえない場合も生じるとする。

³⁶⁾ もっとも、この点について原決定は、賃金台帳の氏名欄を削除して提出させることも考えられなくもないとしながら、相手方が相手方規模の会社においては、氏名欄を削除しても従業員の個人名の特定は容易であると主張していることから、そのような提出方法はとらないとしている。

のものに限定することについては、プライバシーの確保ということを根拠にして直ちに合理性を導き出さうかは明確ではない。おそらく、原告の主張の内容からすれば、全従業員の賃金台帳の提出は必要ないものと判断したものと思われるが、その妥当性については疑問が残らざるをえない。

また、人事考課表の提出義務が認められても、それだけで労働者側の立証の負担が軽減されるか否かについては検討を要する。まず、提出された人事考課表の内容が、挙証者の業務遂行能力につき平均的であることを示していれば、査定の結果と労働者の低賃金との因果関係の立証責任は使用者側が負うことになるかと解するのが妥当であろう。

これに対して、提出された人事考課の内容が低い場合はどのようなになるだろうか。東電事件のように使用者の差別意思が比較的明瞭であれば、人事考課における査定で労働者の評価が低いことは、その差別意思を反映したものであると言える蓋然性が高い。とすれば、低査定に対する労働者側の立証ないし反証としては、かかる評価が客観的な事実に基づくものでないことを示せば十分であり、低査定に対する実質的な立証責任は使用者側が負うことになるだろう。また、正当な人事考課による格差と差別による格差とが混在している場合においては、いわゆる割合的認定によって、差額賃金請求を認容することが比較的容易になったのではないと思われる³⁷⁾。

しかし、差別意思がここまで明瞭でない場合については、かかる査定につき、人事権を有する使用者の裁量の範囲内であるか否かが焦点になるものと考えられる。もちろん、人事考課自体は使用者の裁量で行われるものであり、そこで従業員間で格差が生じる可能性があることを否定するものではない。しかし、思想ないし性別による賃金差別が争われる場合には、通常、格差は

³⁷⁾ たとえば、挙証者である労働者が、かかる人事考課の内容を検討した上で、平均的従業員の平均賃金との間の格差のうちの何割かは差別によるものである、との主張を行うことも可能なのではないと思われる。さらに、改正民訴法248条は、「損害が生じたことが認められる場合において、損害の性質上その額を立証することが極めて困難であるときは、裁判所は、口頭弁論の全趣旨および証拠調べの結果に基づき、相当な損害額を認定することができる」との規定が新たに設けられている。これを基礎として裁判所が裁量で損害賠償請求を認めることもできることになるだろう。

統計上の誤差の範囲内に収まるものではないことが多く、そしてそれゆえに労働者側は、かかる低賃金の原因となっているのは、単に労働者の職務遂行能力が低いからではなく、それ以外の要因の存在を疑っているのである。よって、使用者の裁量権を安易に認めることに対しては慎重でなければならない。このような場合には、査定内容が低いことと、当該労働者の具体的な賃金額との間の因果関係に関する考察が必要になるものと思われる。

5 むすびにかえて

本稿は、民訴法の改正によって、労働訴訟のうち使用者の所有する文書へのアクセスが問題となることが多い賃金差別訴訟において、当事者の立証にどのような影響がもたらされるか、という点を中心に考察してきた。この点についてまとめると、旧法の下では限定義務とされてきた文書提出義務が一般義務となったことで、労働者が賃金差別を受けていたことを立証するために重要な文書である賃金台帳および人事考課表に対するアクセスが、これまでよりも容易になったものといえることができる。その意味では、民訴法改正が目標とした証拠の遍在の是正は効果があがっているものといえることができる。

また、賃金台帳の提出の効果については、労働者側が、自らの賃金が他の労働者と比較して著しく低いという事実を主張立証することを容易にすると考えられる。人事考課表については、これまで裁判の場で検討されることがさほどなかったために、提出義務を課すことによる効果は、現段階では評価が難しいといわざるをえないが、正当な査定と違法な差別とを峻別していないために差額賃金請求は認められない、という問題に対して労働者側が割合的認定を求めるための基盤とすることができるものと思われる。また、今後の訴訟においては、東電事件の使用者が行ったような賃金関係文書の提出をすべて拒否するといった戦術をとることは厳しくなるものと考えられるから、労働訴訟における当事者の訴訟戦略にも影響をもたらすことになるだろう。

本稿では、労働訴訟における文書提出義務に関して検討を行ったが、いずれにせよ、改正民訴法は施行されて間もないために、判例・学説の蓄積がいまだ不十分である。また、民訴法改正による論点がこれのみに限定されるわけではない。また、賃金差別という不法行為に対する立証責任の分配という全体的な問題に対して、文書提出義務の一般義務化がどのような影響を与えるかについて十分な検討を行うことができなかった。これらについては今後の検討課題としたい。